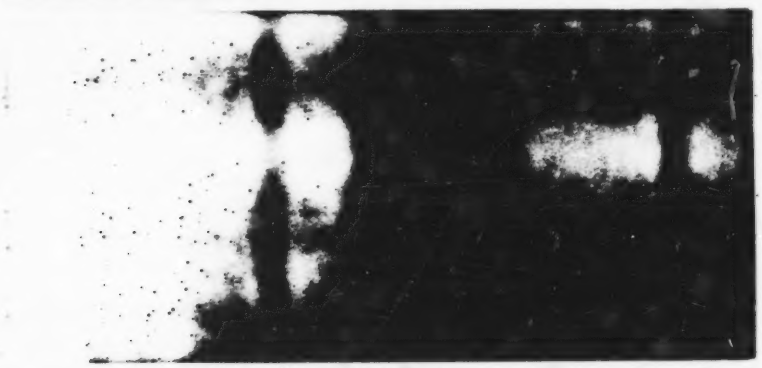
CONSEIL
DU PATRONAT
DU QUÉBEC



MÉMOIRE À LA COMMISSION PARLEMENTAIRE DU TRAVAIL SUR LES AMENDEMENTS PROPOSÉS AU CODE DU TRAVAIL

JUIN 1983

CONSEIL DU PATRONAT DU QUÉBEC

MÉMOIRE À LA COMMISSION PARLEMENTAIRE DU TRAVAIL

SUR LES AMENDEMENTS PROPOSÉS AU CODE DU TRAVAIL

JUIN 1983

Nous remercions d'abord les membres de la Commission parlementaire, et plus particulièrement le ministre du Travail, de l'attention qu'ils voudront bien porter à nos propos.

En effet, le projet de loi 17 portant sur les amendements au Code du travail, constitue un dossier d'une importance capitale pour les milieux patronaux et d'affaires, et ceux-ci souhaitent ardemment que leurs remarques, critiques et suggestions à l'égard de ce projet de loi soient non seulement entendues, mais également, en partie à tout le moins, écoutées.

o-o-o

Le C.P.Q. a déjà eu l'occasion, lors du dépôt à l'Assemblée nationale du projet de loi 17, et suite à une analyse préliminaire de son contenu, d'indiquer que les amendements aujourd'hui proposés au Code du travail traduisent presque exclusivement les pressions exercées sur le gouvernement par les syndicats au cours des dernières années. Il résumait sa position en ces termes: "C'est la même histoire qui se répète. Au bout du compte, série d'amendements après série d'amendements au Code, c'est une fois de plus la marge de manoeuvre des entreprises qui se retrécit."

A cet égard, le C.P.Q. déplorait que le projet de loi resserre davantage encore les dispositions anti-briseurs de grève et confie l'arbitrage d'une première convention collective à un arbitre unique. Il disait ne pouvoir souscrire notamment à la

disparition de la notion de bonne foi dans la négociation de la première convention collective, à la protection du Code accordée à l'égard des refus d'embauche, à l'octroi dorénavant de l'accréditation sans qu'une association n'obtienne la majorité absolue des voix, à l'octroi à un salarié du recours à la procédure de grief dans les 30 jours de la date des événements donnant ouverture à un grief, peu importent les dispositions de la convention collective, etc.

En somme, disions-nous, le projet de loi, même si nous pouvons souscrire à plusieurs des amendements qu'il propose, se veut surtout une réponse à des demandes syndicales, en plus de comporter toute une série d'amendements techniques qui, loin d'accélérer les délais, risquent fort d'entraîner beaucoup de litiges tout en rendant la vie encore plus difficile aux entreprises, notamment les PME, qui sont les plus pénalisées par ce projet.

o-o-o

Après une analyse plus fouillée du projet de loi, le C.P.Q. maintient plus que jamais cette position.

Bien plus, il tient à rappeler que notre Code du travail est un des plus contraignants pour l'entreprise en Amérique du Nord et que toutes contraintes additionnelles (c'est le cas notamment des dispositions anti-briseurs de grève) qui retrécissent encore la marge de manoeuvre des entreprises québécoises, ne font qu'aider nos concurrents. Est-ce bien là l'approche à adopter?

Le C.P.Q. rappelle également que jamais le gouvernement n'a voulu tenir compte des propositions d'amendements au Code qui lui sont faites par le patronat et les milieux d'affaires.
Pourquoi?

Pour le Conseil du Patronat, les amendements proposés au Code ne sont ni mineurs, ni neutres. Ils sont même dans certains cas fondamentaux et ils sont nettement prosyndicaux.

Pour réfuter cette thèse, certains ont allégué que le législateur avait cédé aux pressions patronales en n'instituant pas l'accréditation sectorielle ou multi-patronale et en ne donnant pas suite à son projet d'amender les articles 45 et 46 relatifs à la sous-traitance.

Une telle appréciation est inexacte. Dans le cas en effet des articles 45 et 46, les propositions d'amendements ne faisaient pas l'affaire des syndicats, et de toute façon, le dossier sur lequel s'appuyaient les rédacteurs de l'avant-projet de loi est actuellement devant les tribunaux supérieurs. Quant à la négociation sectorielle, il s'agit d'un projet tellement inconcevable à sa face même, qu'il demeurera toujours extrêmement gênant de féliciter un gouvernement qui n'y donnera pas suite.

o-o-o

Dans le présent mémoire, et compte tenu du peu de temps qui nous a été alloué pour la consultation et la rédaction, nous exprimerons brièvement nos commentaires et réactions en trois chapitres.

1. Dans le premier chapitre, nous résumerons nos positions de principe sur un certain nombre de sujets qu'aborde le projet de loi 17: les dispositions anti-briseurs de grève, l'arbitrage de la première convention et la protection du Code à l'égard du refus d'embauche.

   Compte tenu par ailleurs du débat public qui se poursuit sur la négociation sectorielle et la sous-traitance, nous

résumerons brièvement nos positions sur ces deux questions.

2. Dans le deuxième chapitre, nous prendrons position sur chacun des articles du projet de loi 17.

3. Dans le troisième chapitre, finalement, nous ferons état de plusieurs préoccupations des milieux patronaux et d'affaires à l'égard du Code du travail, et insisterons sur l'attention que le législateur devrait accorder aux modifications qu'ils réclament.

Déjà, dans un mémoire remis en janvier 1983 au ministre du Travail et intitulé: "Suggestions concernant certains dossiers de relations de travail", le C.P.Q. avait eu l'occasion de faire connaître certaines de ses attentes.

Celles-ci n'ont d'aucune façon été satisfaites; nous souhaitons qu'il en soit autrement dans toute loi éventuelle qui découlerait de l'actuel projet de loi 17.

o-o-o

CHAPITRE 1

1. LES DISPOSITIONS ANTI-BRISEURS DE GRÈVE (1)

Dès le dépôt du projet de loi numéro 45 en 1977, le C.P.Q. a formulé des objections de fond contre le fait qu'une entreprise soit forcée, à toutes fins utiles, de suspendre toute production de biens ou services pour la durée de toute grève survenant dans son établissement. Le C.P.Q. s'opposait alors aux amendements proposés au Code du travail notamment parce qu'il s'agissait là d'une orientation contraire à toute la philosophie qui inspire nos relations de travail en Amérique du Nord.

Notre régime de relations de travail, écrivait alors le C.P.Q., est en effet basé sur l'offre et la demande de travail, à des conditions "librement" négociées par les syndicats et les entreprises, et prévoit des moyens de pression sur les parties, la grève et le lock-out, qu'acceptent généralement les deux principaux partenaires en cause.

Un des éléments de ce système est la grève, outil de pression que peut utiliser légalement le syndicat pour appuyer ses revendications. C'est là un droit des syndicats, et il ne saurait être question pour le patronat de le remettre en cause. La reconnaissance de ce droit n'implique cependant pas qu'une entreprise qui subit une grève doive automatiquement suspendre ses opérations. Au contraire, l'équilibre des forces suppose que l'entreprise a le droit de chercher les moyens de contrecarrer les effets de la pression qu'exerce sur elle un syndicat.

---

(1) Voir à ce sujet notre mémoire soumis au ministre du Travail en mars 1983 pour une analyse approfondie de cette question.

Les modifications proposées aujourd'hui

Le législateur est passé outre aux représentations du monde patronal et il a doté le Québec d'un Code du travail qui impose aux entreprises de chez nous, notamment aux P.M.E., des contraintes sans égal dans les autres provinces canadiennes.

Le C.P.Q. ne peut aujourd'hui que s'opposer vigoureusement à tout projet d'amendements au Code du travail qui vise à réduire encore davantage les droits de l'entreprise québécoise déjà sérieusement défavorisée à ce chapitre par rapport à ses concurrents.

A ce sujet, les auteurs H.W. Arthurs, D.D. Carter et H.J. Glasbuk affirment:

> "Despite labour claims that this right of the employer gives him an unwarranted advantage in the bargaining contest, to outlaw the hiring of replacements (except perhaps for a ban on professional strike-breakers, such as that enacted by British Columbia in 1973) would drastically alter the present balance of power. Against this background, recent Quebec legislation which prohibits the use of either non-striking employees or replacements to maintain operations during a strike, must be seen as a dramatic departure from the norm." (1)

Les dispositions actuelles font déjà figure de proue par rapport aux dispositions en vigueur dans les autres juridictions.

---

(1) Arthurs, H.W., Carter, D.D., Glasbuk, H.J., "Labour Law and Industrial Relations in Canada", 1981, Kluwer Butterworths, p.215

Les modifications proposées - qui affecteront particulièrement, répétons-le, la PME - accentueront le déséquilibre actuel en faveur des grévistes: elles imposent la fermeture pure et simple de l'entreprise pendant la grève sans imposer de contrepartie comparable aux grévistes, qui reçoivent des prestations de grève et qui ont le droit de travailler ailleurs.

Nous réaffirmons le principe fondamental selon lequel toute entreprise a le droit strict de poursuivre ses activités normales pendant une grève.

2. LE RÉGIME D'ARBITRAGE

Les dispositions actuelles du Code du travail prévoient:

- qu'un conseil d'arbitrage fixe les modalités d'une première convention collective à défaut d'entente entre les parties;

- qu'un différend peut être soumis à un conseil d'arbitrage à la demande des parties;

- que les griefs peuvent être soumis à un tribunal d'arbitrage ou un arbitre unique, au choix des parties.

Les amendements proposés font disparaître la possibilité de recourir à un conseil (ou tribunal) d'arbitrage pour imposer un arbitre unique accompagné d'assesseurs qui seraient nommés par chacune des parties. Les assesseurs, contrairement aux arbitres antérieurement nommés par les parties patronale et syndicale, ne pourraient participer activement à l'audition, ni rédiger une dissidence écrite.

L'arbitrage de la première convention collective et des différends

Les dispositions actuelles, très récentes d'ailleurs, confient à un conseil d'arbitrage la tâche de fixer les modalités d'une première convention collective. Les deux seules autres juridictions (la Colombie-Britannique et le fédéral) qui ont édicté l'arbitrage obligatoire du contenu d'une première convention à défaut d'entente entre les parties, confient cette délicate tâche au Conseil des relations de travail. C'est à bon escient que le législateur québécois a voulu confier cette responsabilité à un conseil d'arbitrage, plutôt qu'à un arbitre unique.

En effet, les dispositions d'une première convention collective revêtent une importance capitale et influenceront pendant longtemps la santé financière de l'entreprise. Une première convention collective imposée par une personne connaissant peu ou pas les caractéristiques propres au milieu où évolue l'entreprise risque de contenir certaines dispositions qui pourraient mettre en péril la survie de cette entreprise.

Le contenu d'une première convention collective est trop important pour la vie de l'entreprise pour être laissé au jugement d'une seule personne.

Pour les mêmes raisons, le C.P.Q. s'oppose à l'obligation de recourir à un arbitre unique pour régler les différends.

L'arbitrage des griefs

Lors des premiers arbitrages, il y a plusieurs années, les parties préféraient s'en remettre à un tribunal d'arbitrage à

cause de la nouveauté de ce droit et de l'absence (relative) d'experts-arbitres (1). Mais aujourd'hui, bon nombre de conventions collectives stipulent que l'arbitrage des griefs sera confié à un arbitre unique.

Les parties, mieux que quiconque, savent quel mode d'arbitrage convient le mieux pour régler leurs problèmes particuliers.

> "Notwithstanding the legislative requirement that collective agreements contain an arbitration provision, the selection of an arbitrator or the formation of the board of arbitration, as the case may be, is initially a matter of agreement between the parties. Only if they fail to agree is some public authority required to make the choice for them." (2)

o-o-o

Les amendements proposés au chapitre de l'arbitrage constituent un chambardement du système actuel. Ces propositions auraient pour but, paraît-il, d'accélérer le processus d'arbitrage. Pourtant, en ce qui concerne les différends et les premières conventions collectives, rien n'indique qu'un arbitre unique et ses deux assesseurs pourraient procéder plus rapidement que ne le feraient trois arbitres dans le système actuel.

De toutes façons, il n'est pas nécessaire de chambarder le système pour réduire certains délais.

---

(1) F. Morin et R. Blouin, L'arbitrage des griefs au Québec, P.V.L. (1975), p. 127 et s.

(2) Brown & Beatty, Canada Labour Arbitration (1977), Canada Law Book Limited, p. 93. Aussi John P. Sanderson, op.cit, p.23

Si le choix des dates constitue dans certains cas une pierre d'achoppement pour un conseil (ou tribunal) d'arbitrage, pourquoi le même problème ne se poserait-il pas pour l'arbitre unique et ses deux assesseurs? Et ce n'est certainement pas parce que l'arbitre pourrait procéder en l'absence d'un (ou des) asseseur(s) qu'il procédera. L'arbitre cherche généralement à éviter les motifs de révision.

Plutôt que de chambarder tout le système actuel, il faudrait peut-être songer à imposer au président du conseil (ou tribunal) d'arbitrage des délais statutaires (ex: procéder à l'audition dans un certain délai) et à lui donner des pouvoirs contraignants sur les deux autres membres du conseil.

Par exemple, le président pourrait fixer une date à l'intérieur d'un certain délai. L'arbitre syndical ou patronal pourrait, le cas échéant, se faire remplacer. Le président du conseil (ou tribunal) d'arbitrage serait alors tenu de procéder en l'absence de l'arbitre dûment convoqué ou de son remplaçant.

3. LE REFUS D'EMBAUCHE

La modification proposée à l'article 14 a pour but de favoriser l'accès à la syndicalisation en assurant une meilleure protection du droit d'association, selon les auteurs du document de travail préalable au dépôt du projet de loi 17. La protection à l'égard des refus d'embauche serait étendue à tous les cas d'exercice d'un droit résultant du Code.

Les employeurs s'opposent à ce que les nouvelles dispositions du Code régissent l'embauche: le critère premier à l'embauche doit demeurer la compétence. Il suffirait d'avoir exercé un droit résultant du Code et de postuler un emploi pour alléguer, le cas échéant, un refus discriminatoire de la part de l'employeur (article 14). Une présomption existerait alors selon laquelle le refus d'embaucher aurait été fondé sur l'exercice de ce droit par le postulant.

Telle que rédigée, cette proposition risque d'entraîner beaucoup de litiges.

4. LA SOUS-TRAITANCE

Un système de sous-traitance est absolument nécessaire à une économie dynamique. C'est par ce système que l'élargissement de la base économique - au moment de l'implantation d'une industrie majeure ou d'une innovation technologique, par exemple - s'irradie dans une multitude de petites et moyennes entreprises spécialisées. C'est par ce système encore qu'une structure économique conserve une souplesse suffisante pour s'adapter constamment aux situations toujours nouvelles créées par la concurrence internationale.

Si notre législation comporte, pour le système de sous-traitance, des contraintes qui n'existent nulle part ailleurs, nous risquons vite de nous retrouver avec une structure industrielle complètement dépassée vis-à-vis de nos concurrents.

Par ailleurs, le recours à des sous-traitants est souvent pour l'Etat le principal moyen de conserver un certain bon sens économique à l'administration publique. Dans la plupart de ses activités, l'Etat est en position de monopole et, en conséquence, les syndicats représentant les employés de l'Etat jouissent aussi des avantages d'une position de monopole. Par contre, un très grand nombre d'activités de l'Etat, dans tous les secteurs, peuvent être concédées à des sous-traitants. C'est en plaçant ses propres employés en position de concurrence vis-à-vis des sous-traitants que l'Etat peut maintenir certaines règles économiques dans son administration. Mais si la convention collective des employés de l'Etat doit s'appliquer aux entreprises privées qui traitent avec l'Etat, aussi bien admettre dès maintenant que notre régime économique est voué à l'asphyxie.

Ce que doit dire la loi

Le Code du travail, en particulier l'actuel article 45, protège déjà les syndicats contre les aléas de l'aliénation ou de la cession totale ou partielle d'une entreprise. Le nouvel employeur est lié avec le syndicat sans égard à la division, à la fusion ou au changement de structure juridique: tel était l'objectif initial du législateur. Il n'avait pas pour but de "contrôler" la sous-traitance.

Dans la mesure où il s'agit d'éviter que la vente d'une entreprise soit utilisée comme un moyen d'échapper aux obligations de la loi, le législateur avait raison et a encore raison d'intervenir. Mais il ne saurait aller plus loin.

Le but du Code du travail demeure, selon nous, exclusivement de lier l'existence d'un syndicat à la volonté majoritaire d'un groupe défini de salariés. Ainsi, lorsqu'une entreprise change de propriétaire alors que ses parties essentielles demeurent les mêmes - et tout spécialement son personnel - nul doute que la volonté déjà exprimée par ce personnel d'adhérer à un syndicat doive être respectée et que le contrat de travail négocié par et pour ce personnel lie le "nouvel employeur."

Mais le Code du travail ne doit pas avoir pour effet d'empêcher l'application normale des règles économiques dans la gestion des entreprises et des organismes de l'Etat. Pour cela, le Code du travail doit affirmer clairement que le transfert d'une activité d'une entreprise à un sous-traitant et le transfert d'un contrat d'un sous-traitant à un autre sont autorisés, sans qu'il soit d'aucune façon question de transférer également les accréditations syndicales. Et si le Code doit être amendé, c'est dans ce sens qu'il doit l'être.

Les barrières artificielles peuvent, pendant un temps, maintenir des emplois dans des conditions éloignées de l'optimum économique. Mais il s'agit alors de chômage camouflé qui réserve inévitablement des lendemains difficiles. Plaider pour une organisation économique dynamique, ce n'est pas vouloir sacrifier les emplois à l'efficacité, c'est vouloir offrir constamment des emplois productifs qui sont la seule sécurité pour tous à long terme.

-o-o-o-

5. LA NÉGOCIATION SECTORIELLE

Nous avons déjà eu l'occasion de soumettre au ministre du Travail, de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu, en mars 1982, un mémoire étoffé sur la négociation sectorielle ou multi-patronale.

Nous reprenons ci-après l'essentiel du message de ce mémoire.

Si l'on fait le bilan global de la négociation sectorielle, on constate qu'il est très nettement négatif, puisqu'il est avantageux pour un seul groupe fort restreint de la société, les organisations syndicales, à l'exclusion des syndiqués eux-mêmes.

Nous tirons de cette constatation les conclusions suivantes:

- Le patronat du Québec considère qu'il n'a pas été prouvé que l'une ou l'autre des formules de négociation sectorielle ou multi-patronale prônées par le syndicalisme actuellement, pourrait constituer un remède efficace aux maux sociaux et économiques sur lesquels on prétend agir; au contraire, il croit que la centralisation des négociations expérimentée dans la fonction publique et dans la construction, a apporté plus de difficultés nouvelles que de solutions aux problèmes antérieurs.

• Le patronat du Québec refuserait d'être conscrit, par une loi-cadre ou par une autre forme d'intervention autoritaire de l'Etat, dans un mécanisme nouveau de relations de travail dont les résultats économiques et sociaux sont totalement imprévisibles et qui nous situerait d'un coup dans un cadre tout à fait différent de celui dans lequel vivent les autres entreprises d'Amérique du Nord.

• Le patronat du Québec affirme que le gouvernement s'engagerait dans une impasse s'il mettait de l'avant une politique visant à encourager de diverses façons une plus grande centralisation des relations de travail dans l'ensemble de la vie économique et que, au contraire, il serait souhaitable, notamment dans le secteur public, de décentraliser en partie ce qui a été centralisé au cours des dernières décennies.

Le patronat sait par ailleurs qu'il faut toujours chercher à améliorer les conditions réelles des travailleurs et de tous les citoyens. Cette amélioration, cependant, ne peut pas avoir d'autre base permanente que le bon fonctionnement de l'économie. "Quand l'économie va, tout va!" La négociation sectorielle, c'est, à long terme, la syndicalisation obligatoire, à laquelle s'opposent les travailleurs eux-mêmes, la monopolisation du pouvoir syndical, la politisation des relations de travail, puis leur centralisation, toutes choses qui bloquent le fonctionnement normal d'une économie de marché. Et la preuve historique est faite que seule l'économie de marché a pour effet une amélioration réelle et permanente du niveau de vie et de la qualité de vie de l'ensemble d'une société. Veiller au maintien des conditions favorables à une vie économique libre: voilà le devoir du législateur. Des lois imposant la négociation sectorielle nous orienteraient dans une direction diamétralement opposée.

-o-o-o-

CHAPITRE II

Analyse et commentaires non exhaustifs sur les modifications proposées par le projet de loi 17

1.1 Notion de "salarié"

Article du projet	Article du Code du travail modifié
1	1(l)

Modification

Le commissaire de la construction et le commissaire au placement et ses adjoints ne sont plus des "salariés" et rejoignent les fonctionnaires dont l'emploi a été jugé confidentiel par le Tribunal du travail: les conciliateurs du ministère du Travail, les commissaires du travail, etc.

Commentaire

Le C.P.Q. est d'accord avec cette modification.

1.2 Pratiques déloyales

Articles du projet	Articles du Code du travail modifiés
2	14
3	15
4	16
5	17
6	18 (abrogé)
7	19
8	20

Modifications

Les modifications proposées ont pour but de favoriser l'accès à la syndicalisation en assurant une meilleure protection à ceux qui se prévalent de tout droit résultant du Code du travail.

Commentaires

Nous avons déjà formulé plus haut des commentaires généraux sur l'article 14. Nous insistons sur le fait que les employeurs devront s'assurer que ceux qui postulent un emploi n'ont pas exercé antérieurement tout droit résultant du Code du travail: ils risquent d'être accusés de contrevenir à la loi si le postulant n'obtient pas l'emploi (article 14 projeté). Cet article impose un fardeau inutile à l'entreprise dont le seul critère d'embauche doit demeurer la compétence.

Si le législateur persistait à vouloir introduire ces modifications, il faudrait au moins qu'il exige une certaine "connexité" entre le droit antérieurement exercé et l'employeur qui refuse d'embaucher celui qui a exercé ce droit.

Le Commissaire du travail exerce un pouvoir considérable en vertu de l'article 15 projeté: il peut ordonner la réintégration, ordonner à l'employeur de cesser d'exercer des mesures discriminatoires, ordonner à l'employeur de verser le salaire et autres avantages perdus par le salarié suite à l'imposition de la mesure discriminatoire. Le C.P.Q. réaffirme que de tels pouvoirs judiciaires devraient être du ressort du Tribunal du Travail.

L'article 17 projeté devrait requérir du Commissaire qu'il établisse également une certaine "connexité" entre le droit exercé et la sanction imposée: sinon, il serait trop facile d'exercer un droit quelconque et d'invoquer la discrimination au premier moment opportun de façon à bénéficier de la présomption.

Plus généralement, le C.P.Q. estime

a) qu'on devrait à tout le moins, à l'instar de la loi fédérale, définir et énumérer les droits dont le législateur entend protéger l'exercice (ex: avoir participé à la formation et à l'organisation d'un syndicat);

b) qu'il pourrait arriver que la réintégration d'un salarié soit impossible, suite à des changements technologiques par exemple, ou qu'elle ne soit pas souhaitable. On devrait alors lui substituer une indemnité raisonnable permettant à la personne ou au salarié de trouver un autre emploi. Sauf dans les grandes entreprises (comme celles visées par le Code canadien du travail), il est illusoire d'ordonner à des personnes de continuer à travailler ensemble.

1.3 L'accréditation sans majorité absolue

Articles du projet	Articles du Code du travail modifiés
9	21
21	37.1

Modification

Il sera possible, en période de maraudage, d'être accrédité sans obtenir la majorité absolue des voix des salariés de l'employeur: le Commissaire devra accréditer, entre les associations en lice, celle qui a obtenu le plus grand nombre de voix (article projeté 37.1).

Commentaires

Cette modification déroge à la règle selon laquelle l'accréditation est accordée à l'association qui obtient la majorité absolue des voix des salariés visés par la requête en accréditation. L'accréditation doit être accordée selon la règle actuelle, à l'association qui obtient la majorité des voix des salariés visés par la requête en accréditation.

Cette dérogation à la règle de la majorité absolue ne se justifie pas: s'il est regrettable de constater qu'une association pourrait se voir refuser l'accréditation parce qu'elle n'a obtenu que 49% des voix, il serait encore plus regrettable d'accréditer une association qui n'obtiendrait que 29% des voix.

Ces modifications ouvrent la porte à des accréditations à rabais, sans majorité absolue, et incitent les syndicats au maraudage ou à la collusion.

Ces modifications risquent de perturber le climat des relations de travail et de susciter de nouveaux conflits.

1.4 Requêtes en accréditation subséquentes à une première requête: interdites

Articles du projet	Articles du Code du travail modifiés
10	22
13	27.1

Modification

On ne peut déposer une requête subséquente à une première requête

en accréditation reçue au bureau du commissaire général et visant en totalité ou en partie les mêmes salariés.

Commentaires

Au lieu d'empêcher le dépôt de requêtes en accréditation subséquentes à la première requête, le législateur aurait avantage à introduire le vote instantané (instant vote) que l'on retrouve en Nouvelle-Écosse et dont il sera question plus loin. L'Ontario et la Colombie-Britannique ont également légiféré pour introduire le vote instantané (prehearing vote, instant vote).

Cette nouvelle disposition pourrait inciter les syndicats à déposer des requêtes prématurées dans l'espoir de prendre le marché à l'exclusion des concurrents. Les requêtes prématurées (rejetées ou objet d'un désistement) épuisent inutilement les parties (patronat, syndicats et Bureau du Commissaire général du travail).

1.5 Commissaire dessaisi

Article du projet	Article du Code du travail modifié
11	23

Modification

Le commissaire général du travail peut dessaisir d'une affaire un commissaire du travail en tout temps avant audition et par la suite, lorsque ce dernier est absent ou incapable d'agir. Le commissaire général du travail peut confier à l'agent d'accréditation une enquête ou une recherche sur toute question

relative à l'accréditation et à la protection du droit d'association.

Commentaire

Le pouvoir de dessaisir avant audition devrait s'exercer à l'intérieur de paramètres précis.

Le pouvoir de délégation à l'agent d'accréditation semble très large: "toute question relative à l'accréditation et à la protection du droit d'association peut faire l'objet d'une recherche ou d'une enquête par l'agent d'accréditation."

1.6 Transmission de la requête

Article du projet	Article du Code du travail modifié
12	25

Modification

L'article 25 projeté obligerait le commissaire général à transmettre copie de la requête en accréditation à l'employeur, sur réception. Le commissaire général remplace ainsi l'association de salariés, qui assume présentement cette responsabilité.

Commentaire

Il s'agit là d'un amendement destiné à accélérer véritablement le processus d'accréditation.

1.7 Désaccord sur l'unité de négociation

Article du projet	Article du Code du travail modifié
14	28

Modification

L'employeur qui refuse son accord doit non seulement expliciter par écrit ses raisons à l'agent d'accréditation, mais doit proposer l'unité d'accréditation qu'il croit appropriée. Sinon, l'accord de l'employeur est présumé.

Commentaire

Il serait préférable de laisser l'employeur libre de proposer une unité à l'agent d'accréditation: il peut arriver que l'employeur soit en désaccord avec toute l'unité de négociation proposée.

1.8 Domination

Articles du projet	Articles du Code du travail modifiés
15	29
16	31

Modification

Le Commissaire général du travail doit ordonner à l'agent d'accréditation d'interrompre l'enquête dès que l'agent lui indique qu'il a des raisons de croire qu'il y a domination ou dès qu'une partie porte plainte en vertu de l'article 12 du Code du travail (domination). Le commissaire du travail peut invoquer d'office le non-respect de l'article 12 du Code du travail.

Commentaire

La discrétion qu'on attribuerait à l'agent d'accréditation est excessive. Selon le texte proposé, il suffirait par exemple de communiquer avec l'agent d'accréditation et d'alléguer vaguement une possibilité de domination: l'agent d'accréditation pourrait alors avoir "des raisons de croire qu'il y a domination". Il faudrait que l'agent d'accréditation "constate" ou "soit convaincu" qu'il y ait vraiment domination. Ces dispositions peuvent retarder le processus d'accréditation - processus que l'on cherche à accélérer.

1.9 Le Commissaire du travail et l'accréditation

Article du projet	Article du Code du travail modifié
17	32

Modification

L'article 32 projeté permettrait au Commissaire de décider du caractère représentatif de l'unité de négociation par tout moyen d'enquête qu'il juge approprié. Il pourrait également décider de toute question relative à l'unité de négociation et aux personnes qu'elle vise: il peut pour ce faire modifier l'unité proposée.

Commentaire

Les termes "tout moyen d'enquête" sont trop larges et les moyens d'enquête devraient être précisés.

1.10 Parties intéressées quant à la composition de l'unité de négociation et quant au caractère représentatif

Article du projet	Ajout au Code du travail
18	32.1

Nature de l'ajout

Les parties intéressées quant à la détermination (composition) de l'unité de négociation seront l'employeur et l'association requérante. Le salarié compris dans l'unité de négociation et l'association requérante pourront être entendus au sujet du caractère représentatif.

Commentaire

Le salarié compris dans l'unité de négociation devrait être une partie intéressée quant à la détermination de l'unité de négociation et quant aux salariés compris dans l'unité. Il a un intérêt certain.

1.11 Procédure d'accréditation: appartenance à une association (secret)

Article du projet	Article du Code du travail modifié
19	36

Modification

Toutes les personnes, y compris les juges, sont tenues au secret quant à l'appartenance d'une personne à une association de salariés au cours de la procédure d'accréditation, de révocation d'accréditation ou lors de l'exercice d'un recours prévu au titre VI du livre V du Code de procédure civile.

Commentaire

Le projet devrait faire exception dans les cas où un procureur

prend connaissance d'irrégularités graves: son client devrait en être informé.

L'aspect constitutionnel de cet article (à l'égard des juges) soulève des doutes.

1.12 Scrutin secret

Article du projet	Article du Code du travail modifié
20	37

Modification

Le commissaire doit ordonner la tenue d'un scrutin secret lorsqu'une association requérante groupe entre 35% et 50% des salariés dans l'unité de négociation appropriée.

Commentaire

Il resterait à savoir quelle sera l'unité de négociation appropriée - déterminée par le commissaire selon l'article 32 projeté.

1.13 Suppression de la consultation

Article du projet	Article du Code du travail modifié
22	39, 2e alinéa supprimé

Modification

Le commissaire du travail ne peut plus demander à l'agent d'accréditation de faire enquête sur des questions relatives à l'accréditation et les parties intéressées ne recevront pas un rapport des constatations de l'agent.

Commentaire

Ces questions (une telle personne est-elle un salarié ou un membre de l'association, etc.) sont importantes et l'employeur devrait pouvoir prendre connaissance des constatations de l'agent. Le deuxième alinéa de l'article 39 devrait être conservé.

1.14 Révocation d'accréditation par le commissaire du travail

Article du projet	Article du Code du travail modifié
23	41

Modification

Le rapport de l'agent d'accréditation sera dorénavant adressé au requérant, à l'association et à l'employeur qui ont dix jours pour le contester par écrit, à défaut de quoi une décision pourra être rendue sans audition par le commissaire du travail.

Commentaire

Cet amendement pourra accélérer la procédure. Auparavant, c'est le commissaire du travail qui recevait le rapport et qui le transmettait aux parties.

1.15 Refus de négocier en cas de désaccord sur l'unité de négociation

Article du projet	Ajout au Code du travail
26	53.1

Nature de l'ajout

L'employeur ou l'association accréditée ne peut refuser de négocier pour le seul motif qu'il y a désaccord entre les parties sur les personnes visées par l'accréditation.

Commentaire

Tout dépend de l'ampleur du désaccord. S'il s'agit d'un désaccord mineur (qu'il resterait à définir), rien ne s'oppose à une négociation qui exclurait les personnes qui font l'objet du désaccord. Par contre, si le désaccord porte sur une partie importante des salariés visés par la requête en accréditation, les négociations risquent d'être inutiles.

1.16 Protection de l'impartialité et de la crédibilité des conciliateurs

Article du projet	Ajout au Code du travail
27	57.1

Nature de l'ajout

Un conciliateur ne peut être contraint de divulguer devant les tribunaux ou un organisme exerçant des fonctions judiciaires ou quasi-judiciaires les faits ou le contenu des documents dont il a pris connaissance dans l'exercice de ses fonctions.

Commentaire

Cet amendement protégerait la confidentialité des renseignements et des documents dont le conciliateur a pris connaissance.

1.17 L'arbitre unique: différends et griefs

Articles du projet	Articles du Code du travail modifiés
28 à 41	58
	intitulé de la section I, chapitre IV
	74 à 84
43 à 58	87 à 92
	93.1
	93.3
	93.4
	93.5
	93.6 (abrogé)
	93.8
	93.9
	94
	95 (abrogé)
	96 à 98
60	intitulé modifié-section III, chapitre IV
61	100
	100.1
63 à 87	100.1.1
	100.1.2
	100.2
	100.2.1
	100.3 à 100.7
	100.9
	100.11
	100.12

100.13 à 100.15
(abrogés)
100.16
101
101.1 (abrogé)
101.2 à 101.9
103
105

Modification

Divers amendements de concordance pour remplacer les expressions "conseil d'arbitrage" et "tribunal d'arbitrage" par "arbitre".

Commentaire

Le C.P.Q. réitère son opposition au chambardement du système actuel.

1.18 Désignation des assesseurs

Article du projet	Article du Code du travail modifié
34	78

Modification

Les parties peuvent s'entendre pour désigner chacune un assesseur. L'arbitre peut procéder en l'absence de l'assesseur d'une partie qui ne donne pas suite à l'entente. Lorsque l'assesseur dûment convoqué ne se présente pas, l'arbitre peut procéder en son absence.

Commentaires

Le C.P.Q. n'est pas d'accord avec cette formule, et soumet les commentaires suivants sous réserve de ses objections de principe.

Pourquoi une entente pour désigner des assesseurs? Chaque partie devrait nommer son assesseur.

L'assesseur absent pourrait être remplacé par un assesseur suppléant. L'arbitre devrait être obligé de procéder à la date prévue, en présence ou non de (des) (l')assesseur(s).

1.19 La sentence et sa durée

Article du projet	Article du Code du travail modifié
47	92

Modification

La sentence lie les parties pour au moins un an mais au plus deux ans (sauf pour la première convention collective, les parties demeurant libres d'en modifier partiellement ou totalement le contenu - cf. art. 93.8 du Code du travail).

Commentaire

Après les mots "d'au plus deux ans", il faudrait ajouter: "à compter de la date où la sentence est rendue".

1.20 Détermination du contenu de la première convention collective

Article du projet	Article du Code du travail modifié
49	93.4

Modification

L'arbitre peut décider de déterminer le contenu d'une première convention collective s'il constate qu'il est improbable que les parties s'entendent dans un délai raisonnable.

Commentaire

L'actuel article réfère à l'article 53 qui oblige les parties à négocier de bonne foi. Cette référence disparue, on peut imaginer des situations où l'une des parties - désireuse de faire imposer les modalités d'une première convention collective - prétendra ne pouvoir en arriver à la conclusion d'une convention collective dans un délai raisonnable. Il faut donc conserver cette notion "de bonne foi".

1.21 Rétroactivité d'une sentence: municipalités

Article du projet	Abrogeant l'article du Code du travail
59	99

Modification

L'article 99 limitait dans le temps les effets d'une sentence

arbitrale impliquant une municipalité: elle ne pouvait rétroagir au-delà d'un an et n'était pas exécutoire avant l'expiration de l'année financière en cours. Cet article est abrogé.

Commentaire

L'abrogation de cet article entraînerait des coûts additionnels: les a-t-on évalués? On peut imaginer les coûts découlant d'une décision arbitrale bonifiant les régimes de retraite et d'assurance des policiers et des pompiers - si le législateur décidait d'élargir le mandat des arbitres pour les habiliter à trancher ces questions.

L'Union des municipalités traitera plus à fond de cet article.

1.22 La procédure de grief et le salarié

Article du projet	Ajouts au Code du travail
62	100.0.1 et 100.0.2

Nature des ajouts

Un salarié peut avoir recours à la procédure de grief dans les 30 jours de la date des événements donnant ouverture au grief, peu importent les dispositions de la convention collective (100.0.1).

Sans égard aux délais, une partie peut recourir à l'arbitrage si l'autre partie refuse de donner suite au règlement intervenu (100.0.2).

Commentaire

Ces dispositions sont inacceptables. D'abord, si le Code accorde 30 jours au salarié pour produire son grief, les futures conventions prévoieront des délais de 60 jours: les délais rallongés sèmeront l'insécurité.

L'article 100.0.2 tel que rédigé détruit le mécanisme de la transaction (ou règlement). La partie qui ne veut donner suite au règlement devrait être forcée d'honorer sa parole: le règlement intervenu pourrait être homologué par le tribunal.

1.23 Grief: désignation des assesseurs

Article du projet	Ajouts au Code du travail
64	100.1.1 100.1.2

Nature des ajouts

D'un commun accord (résultant d'une disposition de la convention collective ou non), les parties peuvent désigner chacune leur assesseur pour assister l'arbitre au cours de l'audition et lors du délibéré. L'arbitre peut procéder en l'absence de l'assesseur dûment convoqué. L'assesseur absent ou incapable d'agir peut être remplacé.

Commentaire

Et qu'arrive-t-il s'il n'y a pas accord entre les parties? La partie qui le souhaite devrait avoir le droit de désigner son assesseur, d'autant plus que selon les nouvelles dispositions projetées, l'arbitre pourrait procéder en l'absence d'un ou des assesseur(s).

Le terme "différend" à l'article 100.1.1 semble inapproprié dans une section traitant de l'arbitrage de griefs.

1.24 Vice de forme

Article du projet	Ajout au Code du travail
66	100.2.1

Nature de l'ajout

Le grief ne peut être annulé ou rejeté pour vice de forme ou irrégularité de procédure.

Commentaire

La réciprocité devrait être de mise: aucune décision patronale ne devrait pouvoir être annulée pour vice de forme ou irrégularité de procédure.

Il va de soi que cette irrégularité de procédure ne concerne que la forme et non les délais de prescription.

1.25 Décisions de l'arbitre de grief

Article du projet	Article du Code du travail modifié
74	100.12

Modifications

Entre autres, l'arbitre peut rendre toute décision propre à sauvegarder le droit des parties.

Commentaire

Ces dispositions sont trop larges. L'arbitre pourrait rendre toute décision susceptible de sauvegarder le droit des parties soulevé par le grief.

1.26 Dispositions anti-briseurs de grève

Article du projet	Article du Code du travail modifié
88	109.1

Nos commentaires ont été formulés dans le chapitre I. Le C.P.Q. réitère son opposition à des amendements destinés à accentuer le déséquilibre actuel en faveur des syndicats.

1.27 Ordonnance de réintégration exécutoire nonobstant appel

Article du projet	Article du Code du travail modifié
92	130

Modification

L'ordonnance de réintégration devient exécutoire nonobstant appel.

Commentaire

Cette disposition est inacceptable. Elle rend l'appel inutile et illusoire. De plus, on peut facilement imaginer quel sera le climat de travail lorsque l'employé réintégré apprendra que l'employeur a interjeté appel de l'ordonnance.

o-o-o

CHAPITRE III

PROPOSITIONS PATRONALES D'AMENDEMENTS AU CODE

Dans le but d'améliorer les rapports collectifs de travail, et plus particulièrement d'atténuer les conflits et de réduire les délais, le C.P.Q. propose, sans être exhaustif, les modifications suivantes au Code du travail.

1. Des définitions plus précises

1.1 Il est important de pouvoir exclure de l'unité d'accréditation certains salariés dont les activités revêtent un caractère confidentiel.

Dans le cas de fonctionnaires dont l'emploi revêt un caractère confidentiel, selon le jugement du Tribunal du travail, cette exclusion est déjà prévue. Elle peut englober tout salarié qui fait partie d'un service de personnel ou d'une direction de personnel. Le C.P.Q. insiste pour étendre cette exclusion au secteur privé.

1.2 La définition de "grève" devrait indiquer qu'une grève comprend tout ralentissement partiel de la production suite à une action concertée des employés. Le Code canadien du travail S.R.C. 1970, c.l. - 1, contient une définition intéressante du mot "grève":

> "107 (1)
> "grève" s'entend
> a) d'un arrêt du travail ou d'un refus de travailler ou de continuer de travailler, de la part d'employés agissant conjointement, de concert ou de connivence, et

b) d'un ralentissement de travail ou d'autres activités concertées d'employés relatives à leur travail lorsque les mesures sont destinées à réduire ou à limiter le rendement."

1.3 On note l'absence de définition statutaire de "syndicat".

2. L'accélération du processus décisionnel

2.1 Plaider les plaintes fondées sur les activités syndicales directement devant le Tribunal du travail

Les articles 14 et s. du Code du travail stipulent que le commissaire du travail peut ordonner la réintégration d'un salarié congédié, suspendu ou déplacé pour activités syndicales.

Nous tenons à faire valoir à nouveau l'argumentation patronale selon laquelle l'application de ces articles du Code du travail devrait être confiée au Tribunal du travail et non au commissaire du travail.

Il s'agit en effet ici de questions très complexes, à caractère juridique et très lourdes de conséquences. Le commissaire du travail rend des décisions quasi-judiciaires, avec possibilités de sanctions pénales, et non simplement des décisions administratives. Pour ces raisons, et compte tenu du fait que ces questions sont souvent décidées par des personnes qui n'ont pas de formation juridique, nous croyons que le Tribunal du travail lui-même devrait se voir confier la responsabilité de l'application de ces articles, d'autant plus que les commissaires

refusent souvent d'étudier les points de droit soulevés, en invoquant que le Tribunal du travail en sera saisi d'une façon ou d'une autre.

Le droit d'appel de plein droit au Tribunal du travail devrait être reconnu suite à une décision du commissaire du travail, puisqu'actuellement la requête pour permission d'appeler n'occasionne que des délais supplémentaires et qu'il faut, à cette étape, plaider la cause au fond, rendant l'audition de l'appel devant le Tribunal du travail redondante.

2.2 Élimination de la multiplicité des recours dans les cas de plaintes découlant de l'activité syndicale

Dans les cas de congédiements injustifiés, l'article 124 de la Loi sur les normes du travail, L.R.Q., ch. N-1.1, exclut la possibilité de plainte à la Commission des normes du travail:

> "(...) si une procédure de réparation, autre que le recours en dommages-intérêts, est prévue ailleurs dans la présente loi, dans une autre loi ou dans une convention (article 124)".

L'élimination de la multiplicité des recours dans les cas de plaintes pour prétendues activités syndicales en vertu des articles 14 et s. du Code du travail accélérerait et simplifierait la procédure. Une personne portant plainte en vertu de ces articles peut actuellement se prévaloir le cas échéant, 1) de la procédure de grief prévue à la convention collective, 2) de la procédure de plainte au Commissaire général du travail en vertu des articles 14 et s. du Code du travail, sans compter un recours possible en vertu de la Charte des droits et libertés de la personne, L.Q. 1975, ch.6, ou encore un recours en vertu de l'article 122 de la Loi sur les normes du travail.

2.3 Prescription des droits et recours

Dans la mesure où une convention collective ne prévoit pas de délais pour déposer un grief, celui de six (6) mois prévu à l'article 71 devrait être réduit à trente (30) jours.

3. L'accélération du processus d'accréditation

3.1 Cartes de membres annexées à la requête en accréditation

En août 1982, le Commissaire général du travail proposait un projet d'amendement au Règlement sur l'exercice du droit d'association visant essentiellement à réduire les délais d'accréditation. L'amendement proposé se lisait ainsi:

> "13. Une requête en accréditation doit être accompagnée d'une copie certifiée conforme de la résolution prévue à l'article 25 du Code du travail et d'une copie certifiée conforme des formules d'adhésion prévues au paragraphe b de l'article 36.1 du Code du travail des membres de l'association requérante qui sont visés par la requête et contenir les renseignements suivants:
>
> 1) le nom de l'association requérante et, le cas échéant, l'organisme auquel elle est affiliée;
>
> 2) une description de l'unité de négociation recherchée;
>
> 3) le nom de l'employeur et l'adresse du ou des établissements visés;

4) la mention de l'envoi d'une copie de cette requête à l'employeur.

Ces documents doivent être fournis en double autant que possible."

Le C.P.Q. appuie le principe qui sous-tend ce projet et propose qu'on en fasse une disposition expresse du Code du travail. Il s'agit d'une mesure destinée à éliminer les requêtes en accréditation inutiles ou prématurées.

3.2 Vote instantané sur la requête en accréditation, assorti de paramètres essentiels

Pour éviter les tensions découlant de la campagne "électorale" que mènent l'employeur et le syndicat avant la tenue du scrutin qui décidera du sort de la requête en accréditation, le Conseil des relations de travail de la Nouvelle-Ecosse (Nova Scotia Labour Board) a institué la procédure de vote instantané. Dans les cinq (5) jours du dépôt de la requête en accréditation, les employés visés par la requête peuvent se prononcer sur l'opportunité d'être syndiqués ou non (instant vote). Le ministre québécois du Travail devrait étudier une telle procédure qui pourrait éliminer, outre les tensions et l'incertitude engendrées par la requête, les requêtes prématurées.

Évidemment, une telle procédure devra être assortie d'une modification du libellé des bulletins de vote. S'il n'y a qu'une seule association requérante, un bulletin de vote libellé "oui-non" suffirait.

Mais lorsqu'il y a plusieurs associations en lice, le bulletin de vote devrait comporter la possibilité d'opter pour "aucun syndicat". Par exemple:

1) FTQ
2) CSD
3) CSN
4) Aucun syndicat

De plus, on devra prévoir un mécanisme quelconque permettant l'exercice du droit à la dissidence.

Certaines juridictions prescrivent, par exemple, des formulaires dûment affichés sur les lieux du travail, ce formulaire permettant aux employés dissidents de manifester leur opposition (Colombie Britannique et Nouvelle-Écosse). Le C.P.Q. croit essentielle une telle procédure.

3.4 Le droit de l'employeur de faire des représentations sur le caractère représentatif d'une association de salariés

L'actuel article 32 du Code du travail interdit à l'employeur de participer au débat dans lequel il est évidemment intéressé. Cet article - source de frustration pour l'employeur - fait plus de mal que de bien. Ce mauvais départ peut envenimer les relations de travail subséquentes. Il faut lever cette interdiction.

4. Protection du processus démocratique

4.1 Le syndicat: une entité juridique à part entière

Les syndicats devraient être soumis aux mêmes règles et obligations que les autres entités juridiques ou citoyens corporatifs.

4.2 Protection des syndiqués

L'expulsion injustifiée de certains membres du syndicat (par exemple, un syndiqué expulsé pour avoir respecté la loi) devrait constituer une pratique déloyale de la part du syndicat.

5. Exercice éclairé du droit de grève

Le vote de grève, tenu au scrutin secret, devrait être encadré et surveillé par des représentants du ministère du Travail.

Le C.P.Q. a toujours maintenu que le vote de grève, de ratification et de retour au travail devrait s'inspirer des conditions suivantes, conditions devenues encore plus importantes depuis que le législateur a accordé la "formule Rand" aux structures syndicales.

1. Le vote au scrutin secret devrait avoir lieu après le refus global des dernières offres patronales par l'association de salariés;

2. ce vote devrait être tenu immédiatement avant l'exercice du droit de grève **et après son acquisition**;

3. tous les salariés compris dans l'unité de négociation, qu'ils soient ou non membres de l'association de salariés, devraient être invités à voter;

4. le vote au scrutin secret devrait se dérouler sous la surveillance de représentants du ministère du Travail; une grève ne peut être légale que si la majorité des membres admissibles au scrutin se déclarent favorables à une telle grève;

5. le règlement relatif à la tenue du vote devrait être connu de tous les salariés membres de l'unité de négociation;

6. la date et l'endroit choisis pour la tenue du vote devraient être connus à l'avance de tous les salariés membres de l'unité de négociation;

7. un nouveau vote au scrutin secret et surveillé, devrait être tenu six semaines après le début de la grève, ou une fois à la demande de l'employeur;

8. un nouveau vote de grève devrait être demandé si le droit n'a pas été exercé dans les trois (3) mois suivant la tenue du vote en faveur de la grève;

9. un préavis de grève devrait être donné par le syndicat avant le déclenchement de la grève; l'article 58.1 du Code du travail pourrait être amendé en conséquence. Ces préavis existent dans d'autres juridictions (C.B., Alberta, etc.)

6. Pratiques déloyales des syndicats et possibilités de désaccréditation

Dans les cas d'intimidation ou d'actes de violence du syndicat envers les syndiqués ou envers les membres du personnel cadre de l'entreprise ou encore, de grève illégale, le patronat propose d'imposer l'obligation suivante aux syndicats:

6.1 Obligation de renseigner convenablement les membres sur les dernières offres patronales

Cette obligation exigerait du syndicat qu'il présente les dernières offres de façon objective et complète. Le non-respect de cette obligation constituerait une pratique déloyale pouvant entraîner une sanction. Cette obligation pourrait éviter la grève ou - dans certains cas - en réduire la durée.

6.2 Sanction: désaccréditation

Le recours à des pratiques déloyales par le syndicat pourrait être sanctionné, à la limite, par la désaccréditation.

7. L'accréditation des associations d'employeurs

A quelques reprises dans le passé, certaines associations d'employeurs ont demandé au ministère du Travail d'amender le Code du travail afin que celui-ci régisse juridiquement les mandats de négociation qui peuvent être donnés par des entreprises à une association patronale négociant en leur nom.

Cette demande est conforme à l'une des recommandations de la Commission Woods sur les relations de travail au Canada: "Nous recommandons l'instauration d'un régime d'accréditation des associations d'employeurs analogue à la procédure actuelle d'accréditation des syndicats".

Le législateur n'a jamais donné suite à cette demande patronale.

Nous demandons de nouveau que le Code du travail confirme l'irrévocabilité du mandat donné par une entreprise à une association d'employeurs, selon des modalités que nous suggérons ci-après.

1. Que les associations patronales puissent, par voie de requête auprès du commissaire général du travail, obtenir une reconnaissance au nom de ceux de leurs membres qui en feraient la demande.

2. Que ces demandes soient accompagnées d'une procuration et déposées au bureau du commissaire général du travail.

3. Que lesdites procurations, une fois déposées, ne puissent être révoquées que dans la période allant du sixième au septième mois suivant la signature de la convention collective de travail.

4. Que sur réception de ces demandes, le commissaire général du travail informe sans délai le ou les syndicats accrédités concernés.

8. Durée des conventions et paix industrielle

L'article 65 du Code du travail devrait accorder aux parties la possibilité de négocier des ententes dont la durée excéderait trois (3) ans, si elles le désirent.

-o-o-o-

C.P.Q.
Juin 1983